

تهد و ویرکی های شغلی

د. سازمان

مجتبی اسدی

عضو هیات علمی دانشگاه پیام نو

سرشناسه : اسدی، مجتبی، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور : تعهد و ویژگی‌های شغلی در سازمان / مجتبی اسدی.
مشخصات نشر : کرمان: یاوران خرد پارسیان، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری : ۱۰۵ ص.: جدول، نمودار (بخشی رنگی).
شابک : ۸۰۰۰۰ ریال: 978-600-96765-1-4

وضعیت فهرست نویسی: فیپا
موضوع : تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع : Organizational commitment -- Iran -- Case studies:
موضوع : رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع : Organizational behavior -- Iran -- Case studies :
رده بندی کنگره : ۱۳۹۶۷۵۸/۵۸/۷HD الف ۱۵۵
رده بندی یوبی : ۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی : ۴۶۶۳۱۰

تعهد و ویژگی‌های شغلی در سازمان

مؤلف: مجتبی اسدی
ناشر: یاوران خرد پارسیان
نوبت چاپ: اول / بهار ۱۳۹۶
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
طراح و صفحه‌آرا: محمد خسرویگی
قیمت: ۸/۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸ - ۶۰۰ - ۹۶۷۶۵ - ۱ - ۴

کلیه حقوق این اثر برای ناشر محفوظ می‌باشد

مرکز پخش: کرمان - چهارراه باغ ملی - ساختمان انصارالرسول - طبقه سوم

دفتر انتشارات یاوران خرد پارسیان

تلفن: ۰۹۱۴۰۰۹۵۷۵۹

فهرست مطالب

۹	 مقدمه
۱۵	 فصل اول: کلیات کتاب
۱۵	 چکیده مطالب
۱۷	 موضوعات مورد بحث در کتاب
۱۹	 هدف کلی کتاب:
۲۰	 ویژگیهای کتاب:
۲۱	 اهمیت تعهد و ویژگیهای شغلی در یک سازمان
۲۴	 تعاریف و مفاهیم:
۲۷	 فصل دوم: تعاریف و مفاهیم تعهد و ویژگیهای شغلی
۲۷	 تعاریف و مفاهیم مختلف تعهد سازمانی
۳۰	 ویژگیهای شغل
۳۱	 مشارکت در تصمیم گیری
۳۳	 امنیت شغلی
۳۶	 انگیزه پیشرفت

۳۶	هویت شغلی
۳۷	اختیار شغلی
۳۸	انواع دیدگاه‌ها در تعهد سازمانی
۴۰	مدل سه بعدی تعهد سازمانی
۴۰	نظریه تعهد سازمانی ماتيو و زاجاک
۴۳	تأثیرهای مزیت‌های جانبی بیکر
۴۴	پژوهش‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان
۴۵	فصل سوم: روش تحلیل و بررسی یک نمونه کلی از سازمانها
۴۵	شیوه کلی تحلیل
۴۵	روش تجزیه و تحلیل مطالب در مورد یک نمونه در سازمان
۴۶	جامعه هدف و نمونه مورد مطالعه در سازمان
۴۶	حجم نمونه در سازمان
۴۷	روش نمونه‌گیری در یک سازمان
۴۸	ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۴۹	روایی پرسشنامه‌ها
۴۹	پایایی پرسشنامه‌ها
۴۹	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده
۵۱	خلاصه فصل سوم
۵۳	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۵۵	بخش اول: مجموعه جداول توصیفی و نمودارها
۷۳	بخش دوم: جداول آزمون مربع کای دو متغیره
۷۹	فصل پنجم: بیان مسئله مورد
۷۹	تجزیه و تحلیل و نتایج تحقیق و جمع‌بندی مطالب کتاب

۷۹	نتایج.....
۷۹	الف) نتیجه اصلی.....
۸۰	ب) نتایج فرعی.....
۸۰	بحث و بررسی نتایج کتاب:.....
۸۵	منابع.....
۸۹	Abstract.....

www.ketab.ir

مقدمه

مسئولیت هر سازمان اجتماعی، رسیدن به اهدافی است که علت وجودی آن سازمان را شامل می‌دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمام عواملی است که تعامل نظام مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش پررنگی داشته و نسبت به سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل کلیدی بیش از سایر عوامل توجه شود. از آنجایی که کارآمدی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و عوامل متعدد دیگری که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودشکوفایی است در این زمینه مثرثمر است. نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان هاست و هر چه این

سرمایه از کیفیت مطلوب ترو والاتری برخوردار باشد احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید بهبود کیفی نیروی انسانی را مورد توجه خاص قرار داد. چرا که هم به نفع سازمان و هم به نفع نیروی انسانی است، با توجه به شرایط پیچیده و پویایی جهان امروز و ورود به عصر تکنولوژی و روابط که باعث تبدیل شدن جهان به دهکده‌ای کوچک شده و پیشرفت شگرف در سراسر دنیای گوناگون بشری و به تبع آن بالا رفتن سطح زندگی و توقعات انسان و همچنین تغییرات پرشتاب فرهنگی در جوامع سستی، می‌توان نتیجه گرفت که دیگر نمی‌توان سازمان‌ها را که نمودی از جامعه هستند بدون در نظر گرفتن شرایط پویای محیط داخلی و خارجی اداره کرد. بلکه نیروی انسانی در سازمانها نیز به همان اندازه دستخوش تغییر و تحول قرار خواهند گرفت که در این بین بیشتر تحولات شامل واکنش‌ها و اختیارات قدرت تصمیم‌گیری به افراد در سازمان است زیرا افرادی که در عصر تکنولوژی و ارتباطات و رشد روز افزون علمی جوامع زندگی می‌کنند افرادی آگاه و توانمندی هستند که خواهان اختیارند. اگر چه امروزه بدلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مسایل و مشکلات مالی فراوان به سر می‌برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه‌مند به انجام

کارهایی با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. لزوم توجه به انسان و ابعاد وجودی او در مدیریت و مطرح شدن بحث مدیریت انسانی در سازمان ها، تحقیقات مربوط به رفتار انسانی را وسعت بخشیده، و دریچه های تازه ای را به روی اندیشمندان اجتماع گشود. انگیزه پیشرفت - اختیار در انجام کار - احساس امنیت - هویت انسانی - میزان مشارکت اخلاق کار مولفه های ذی جود و مهمی برای انسان شغل و تعهد هستند. و امروزه جایگاه مهمی را در تحقیقات علمی از آن فرد ساخته اند، به عنوان نمونه اخلاق کاری یا تعهد سازمانی بیش از هر چیز ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن سازمان در جهت رسیدن به آن اهداف است.

درباره اینکه چه عاملی به وجود آورنده این تعهد در افراد است دو دیدگاه کاملاً متفاوت وجود دارد که یکی از آنها تعهد را امری نگرشی می داند. و دیدگاه دیگر به آن به عنوان امری رفتاری می نگرد که در جهت کسب منافع بیشتر در فرد شکل می گیرد.

صرف نظر از تفاوت این دو دیدگاه آنچه مسلم است این است که تعهد موجب بهره وری است، زیرا افزایش تعهد موجب ارتقاء سازگاری فرد با سازمان و مقاومت او در برابر تغییرات، بروز

خلاقیت‌های فردی، و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می‌شود که این خود افزایش بهره‌وری را در پی خواهد داشت.

در میان همه انواع تعهد، تعهد سازمانی لذت بخش‌تر و پرجاذبه‌تر و رایج‌تر به نظر می‌رسد.

در دهه گذشته تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. زیرا یکی از شاخص‌های نیروی یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می‌باشد. وجود چنین نیرویی متعهدی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. برعکس، نسبت انسانی باتعهد و تعلق اندک نه تنها خود را در جهت رسیدن به اهداف سازمان مکلف نمی‌داند، بلکه می‌تواند در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات زمان در میان سایر همکاران و نهادهای دیگر حائل شود. مهم‌تر از این سازمان را در تحقق اهداف و آرمانهایش نامزد

مطالعه میزان مولفه‌های ویژگی‌های شغلی و تعهد کارکنان در تمام سطوح نسبت به سازمان متبوع خود یکی از روشهای مناسب برای قضاوت در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت سازمان در تحقق اهداف مورد نظر به شمار می‌رود. از طرفی فقدان این عامل بر رفتار افراد عملکرد شغل و رضایت آنان تاثیر مستقیم گذارده و

در نهایت برسازش فرد با محیط کار تعاملش با محیط و نهایتاً سلامت روان نیروی انسانی تأثیر گذار است

با عنایت به اهمیت این مباحث فی الاهم است که سازمانها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان ببندیشوند و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند.

کوتاهی در بین امر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان و عدم نیروهای جدید منجر شده و نیاز به ایجاد مکانیزم کنترل و نظارت دقیق و پیچیده‌ای دارد

لذا در این کتاب سعی شده که به یکی از ضرورت‌های اساسی سازمانی یعنی انگیزه پیشرفت و اختیار در انجام کار - احساس امنیت و هویت شغلی - میزان مشارکت و ارتباطشان با (اخلاق کاری یا تعهد سازمانی) پرداخته شود. با آگاهی ساختن مسئولان مربوطه زمینه‌ای را برای بکارگیری، جذب آموزش و حفظ کارکنان لایق، کارآمد و متعهد به سازمان ایجاد کنیم تا با کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، غیبت، تأخیر و... نیروی انسانی، به‌رهوری سازمان به حد مطلوب برسد. این کتاب برگرفته شده یکی از طرح‌های تحقیقاتی ام در سال ۱۳۸۸ می‌باشد که بر مبنای تفکرات و نظریات اندیشمندان بزرگ علم مدیریت تکوین یافته است. با این

مقدمه و باشکرگذاری به درگاه خداوند رحیم و تشکر از همه کسانی که امکان این کتاب را فراهم نمودند و تشکر ویژه از بزرگوارانی که زمینه چاپ این کتاب را بوجود آوردند.

توجه خوانندگان - دانشجویان - دانش پژوهان و... را به مطالعه کامل آن جلب می‌نماید باشد که قبول افتد. ان شاء الله.

مجتبی اسدی